

- Новые возможности дистанционного обучения;
- Эффективная работа управленческих структур вуза за счет внедрения Электронного Документооборота;
- Ускоренное внедрение методик изучения новейших технологий;
- Новые возможности организации научно исследовательской работы;
- Возможность подключения новых внутривузовских информационных ресурсов (библиотечные каталоги, материалы НИЧ, необходимую для публикации информацию различных учебных и административных подразделений университета и многое другое...).

Таким образом, в вузе повысится уровень информатизации всех структур, информационная грамотность преподавателей и сотрудников, студенты получают мощный инструмент для освоения специальных знаний, выпускники – новое качество квалификации, а, следовательно, университет в целом повысит свою конкурентоспособность в индустрии образования 21 столетия.

Сосницкий В.Н. ,

ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ

ГОУ ВПО "УГТУ-УПИ имени первого Президента России

Б.Н.Ельцина"

г. Екатеринбург

В статье рассматриваются проблемы, связанные с моделированием планирования воспроизводства специалистов с учетом потребностей рынка труда.

Реструктуризация рынка труда Екатеринбурга и Свердловской области, продолжающаяся с начала перестройки, предполагает необходимость отслеживания и прогнозирования образовательными учреждениями динамики потребностей рынка труда с целью гибкого планирования учебных программ. Очевидно, что для решения поставленной задачи было бы целесообразным иметь некоторую модель, позволяющую прогнозировать потребности рынка труда и востребованности имеющихся вакантных мест. В предлагаемой статье предполагается обсудить некоторые аспекты выбора параметров модели и факторов, которые могут повлиять на её адекватность. Проблема прогнозирования осложняется тем, что популярность определённых специальностей, отражающаяся на уровне конкурсного отбора, имеет определённый гистерезис относительно реальных возможностей и потребностей рынка труда. Это связано с тем, что информация об удачном трудоустройстве и финансовом благополучии выпускников тех или иных специальностей спонтанно распространяется среди населения и определяет формирование так называемых «модных», «востребованных» специальностей. Именно финансовый успех выпускников экономических и юридических специальностей в перестроечный период

породил высокий рейтинг указанных специальностей и, в соответствии с законами рынка, способствовал появлению множества коммерческих образовательных учреждений, предоставляющих затребованные образовательные услуги, что и привело к перепроизводству кадров. Существовавший до перестройки конкурсный отбор предполагал автоматическое перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с текущими потребностями рынка труда. Поэтому ориентация на максимально полное удовлетворение коммерческого спроса на определённые образовательные услуги (что присуще модели свободного рынка) приводит к закономерному перепроизводству кадров, нерациональной растрате кадрового потенциала и возникновению существенного дисбаланса на рынке труда. Из этого вытекает естественный вывод о необходимости государственного регулирования сферы образовательных услуг. Единственная проблема заключается в обеспечении адекватности и определении уровня достаточности регулирования. Вполне понятно, что простота постановки задачи не соответствует простоте её решения. Очевидно, что при решении рассматриваемой проблемы недостаточно учитывать только структуру и динамику рабочих мест с соответствующими квалификационными требованиями. Естественный спрос на рынке труда будут иметь только те предложения, которые предоставляют стабильный, достойный уровень оплаты труда и возможные перспективы роста финансового благополучия. Не вдаваясь в анализ использованных понятий, можно только отметить, что потребности в образовательных услугах возникают в связи с возникновением в индивидуумах представлений о путях достижения собственного материального благополучия, которые обычно связываются с занятием определённых ступеней на социальной лестнице и которые невозможно достичь без получения профессии, профессиональных знаний и навыков. Соотношение между индивидуальным представлением о необходимости получения определённого комплекса знаний, навыков, умений и реально получаемым объёмом получаемых образовательных услуг формирует уровень мотивации обучения. В худшем случае, в качестве мотивации может выступать только получение диплома. В последнем случае это может свидетельствовать о том, что выбор собственной профессиональной ориентации, осознание собственных интересов и способностей возникает не сразу, а формируется методом проб и ошибок в процессе накопления жизненного опыта. Общей проблемой обучения, как в школе, так и в высшей школе является то, что знания и навыки приобретаются «про запас» и практически невозможно определить, что и в каком объёме будет востребовано в дальнейшей практической жизни. Усугубляет проблему организации обучения и тот факт, что нарушено взаимодействие между промышленными предприятиями и учебными заведениями, реализовавшееся путём ведения совместных разработок и исследований. Образовательные учреждения теряют представление о реальных производственных проблемах, а, значит и о требованиях к будущим специалистам, которым предстоит включиться в решение

производственных задач. Практически последняя проблема решается стажировкой, введением статуса «молодого специалиста» или приёмом на временную работу, на определённый период, в течении которого выпускник должен достичь уровня компетентности, достаточной для исполнения соответствующих служебных обязанностей. В связи с этим, для удовлетворения потребностям рынка труда выпускник образовательного учреждения должен:

- обладать достаточной компетенцией (знаниями в предметной области, предполагающими готовность к выполнению деятельности).
- обладать способностью самостоятельного достижения необходимого уровня компетентности.

Задача достижения полной компетентности выпускников с учётом широчайшего спектра требований различных предприятий и отсутствием в учебном процессе производственных практик на местах будущей работы обучаемых выглядит несколько избыточной. Этот вывод может быть подкреплён соображением о том, что обычно, на реальных рабочих местах требуются познания в ряде смежных, заранее неопределённых, областях знаний. Поэтому компетентностные характеристики, навыки самообразования должны отрабатываться в процессе выполнения практических заданий, входящих как составная часть учебного процесса.

В результате изложенного материала можно заключить, что для создания модели востребованности вакансий рынка труда, планирования содержания и объёмов предоставляемых образовательных услуг необходимо учитывать не только соответствие динамики формирования вакантных рабочих мест в совокупности с компетентностными требованиями к кандидатам, но и ряд социальных факторов, в том числе отвечающих жизненным потребностям людей.

Тихонов Э.А.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ СМК В ВУЗЕ

o_bacheeva@tgc.ru

*Институт сервиса и управления ГОУ ВПО "Тюменский
государственный нефтегазовый университет"
г. Тюмень*

Управление системой качества образования в вузе – процесс многофакторный, поэтому его информатизация выступает одним из условий повышения его оперативности и надёжности. Вместе с тем, сегодня не совсем ясно, как стыковать некоторые процессы, происходящие внутри названной системы, поскольку они относятся к различным ее уровням:

- программно-целевое управление вузом (миссия, стратегия, тактика, организационная культура и т.п.);
- ресурсное обеспечение УВП (МТБ);
- дидактическое обеспечение образовательного процесса;